

ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THANH GIANG*

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19-5-2018, của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” cũng khẳng định quan điểm cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Do đó, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu hiện nay của Đảng ta, cần được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học và hiệu quả.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là một trong những khâu quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng ta. Đây là một công tác rất khó khăn, phức tạp, đòi hỏi phải có tính khoa học và nghệ thuật. Ngay từ những ngày đầu thành lập Chính quyền Xô-viết, V.I. Lê-nin đã rất coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và cho rằng công tác này có tính chất quyết định đối với sự thành công hay thất bại trong việc thực hiện đường lối, chủ trương của một đảng, một nhà nước. V.I. Lê-nin từng viết trong bài “*Những nhiệm vụ bức thiết của phong trào chúng ta*” (năm 1900): “Trong lịch sử, chưa hề có một giai cấp nào giành được quyền thống trị, nếu nó không đào tạo ra được trong hàng ngũ của mình những lãnh tụ chính trị, những đại biểu tiên phong có đủ khả năng tổ chức và lãnh đạo phong trào”⁽¹⁾.

Vận dụng một cách sáng tạo và phát triển những quan điểm của Chủ nghĩa Mác - Lê-nin về công tác cán bộ nói chung, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói riêng vào điều kiện của Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn

cho rằng: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”⁽²⁾; “Muốn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém. Đó là một chân lý nhất định”⁽³⁾; đồng thời Người cũng rất coi trọng vai trò của người cán bộ: “Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng. Vì vậy, cán bộ là cái gốc của mọi công việc. Vì vậy, huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”⁽⁴⁾.

Trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng đấu tranh giành chính quyền và sau khi giành được chính quyền, Chủ tịch Hồ Chí Minh thường xuyên nhấn mạnh: “Đảng phải nuôi dạy cán bộ, như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Phải trọng nhân tài,

* TS, Viên Lãnh đạo học và Chính sách công, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

(1) V.I. Lê-nin: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005, t. 4, tr 473

(2), (3), (4) Hồ Chí Minh *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2011, t. 5, tr. 309, 280, 309

trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta"⁽⁵⁾. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, cán bộ, nhân tài chính là tài sản quốc gia. Người viết: "Cán bộ là tiền vốn của Đoàn thể"⁽⁶⁾. Cán bộ tốt chính là những hạt nhân của hoạt động cách mạng, không có cán bộ, nhân tài thì chắc chắn sẽ không thực hiện được công tác chung. Để có cán bộ tốt, theo Người, trước hết, cần phải chú trọng khâu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, cụ thể là bồi dưỡng đạo đức và năng lực của cán bộ. Người nhấn mạnh: "Có tài phải có đức. Có tài không có đức, tham ô hủ hóa có hại cho nước. Có đức không có tài như ông bụt ngồi trong chùa, không giúp ích gì được ai"⁽⁷⁾. Trong hai tiêu chuẩn căn bản để định hướng công tác đào tạo, bồi dưỡng, Người đặc biệt quan trọng vấn đề đạo đức của người cán bộ, coi đạo đức là cái gốc của mọi phẩm chất nhân cách khác. Tài năng phải gắn liền với đạo đức cách mạng, là "hoa thơm" nở trong "vườn" đạo đức. Người ví đạo đức cách mạng cũng như "sông thì có nguồn mới có nước, không có nguồn thì sông cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân"⁽⁸⁾.

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, khi đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, trước hết, cần bảo đảm nguyên tắc "thực tiễn sâu sắc". Người cho rằng, phương thức đào tạo, huấn luyện phải cụ thể, thiết thực, phải căn cứ vào đặc điểm, yêu cầu của nghề nghiệp, trình độ cán bộ để tiến hành. Hồ Chí Minh chỉ thị học lý luận phải gắn liền với thực tiễn, tránh đào tạo chung chung, học "vẹt", học thuộc lòng, "người biết lý luận mà không thực hành thì cũng vô ích". Người rất quan tâm đến "lý luận phải liên hệ với thực tế"⁽⁹⁾, Người viết: "Học tập lý luận thì nhằm mục đích học để vận dụng chứ không phải học lý luận vì lý luận"⁽¹⁰⁾. Thực tiễn không ngừng vận động, biến đổi, do vậy lý luận (nội dung đào tạo) càng phải thường xuyên đổi mới, bổ sung, phát triển, và như thế, cán bộ phải thường xuyên "học, học nữa, học mãi" (theo cách nói của V.I. Lê-nin).

Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định: "Khi vận dụng thì bổ sung, làm phong phú thêm lý luận bằng những kết luận mới rút ra từ trong thực tiễn cách mạng của ta"⁽¹¹⁾. Nguyên tắc tính thực tiễn của Người còn thể hiện việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải xuất phát từ đòi hỏi của thực tiễn, lấy thực tiễn làm mục đích của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Từ thực tiễn công tác đào tạo, bồi dưỡng, không chỉ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cho đủ đòi hỏi trong hiện tại mà công tác "huấn luyện" còn phải "nhìn xa, trông rộng" đón bắt được xu thế của cách mạng, chủ động tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cho phù hợp với tình hình. Người viết: "Huấn luyện cán bộ là cốt để cung cấp cán bộ cho các ngành công tác: Đoàn thể, Mặt trận, Chính quyền, Quân đội."⁽¹²⁾. Trong *Di chúc* thiêng liêng để lại, Người rất quan tâm đến việc bồi dưỡng những thế hệ cách mạng cho đời sau, Người quan tâm đến thanh niên và nhắc nhở Đảng phải chú ý đến tầng lớp này, đào tạo, bồi dưỡng họ thành những người làm cách mạng chân chính.

Thứ hai, bên cạnh tính thực tiễn trong công tác "huấn luyện", Chủ tịch Hồ Chí Minh đề cao tính chủ thể và đối tượng trong "huấn luyện". Khi huấn luyện cán bộ, cần phải nắm bắt được "ai huấn luyện" và "huấn luyện ai". Theo Người không phải ai cũng có thể tham gia công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được, người làm công tác này phải thực sự là một tấm gương về đạo đức và chuyên công tác, đồng thời phải là người không ngừng học hỏi, tu dưỡng. "Người huấn luyện đào tạo phải làm kiểu mẫu về mọi mặt... Người huấn luyện nào mà cho mình biết đủ cả rồi thì người đó dốt nhất". Mặt khác, đào tạo, bồi

(5) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 5, tr. 313

(6) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 6, tr. 356

(7) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 10, tr. 346

(8) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 5, tr. 292

(9), (10), (11) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 11, tr. 94, 95, 96

(12) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 6, tr. 359

đường cán bộ mà không biết “huấn luyện ai” thì sẽ không có hiệu quả, “huấn luyện thì phải hiểu rõ người học để nâng cao khả năng và tẩy rửa khuyết điểm cho họ”⁽¹³⁾.

Thứ ba, không ngừng đổi mới phương pháp công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh đến mối quan hệ giữa phương pháp với mục tiêu, nội dung, các hình thức tổ chức huấn luyện và tính thực tiễn của công tác huấn luyện. Theo Người, trong huấn luyện là “việc cốt yếu là làm cho người học hiểu thấu vấn đề. Nhưng hiểu thấu cũng có nhiều cách: có cách hiểu thật tỉ mỉ, nhưng dạy theo cách đó thì phải tốn nhiều thì giờ”... “Trái lại, nếu thì giờ ít, trình độ còn kém, mà cứ cặm cụi lo nghiên cứu tỉ mỉ..., không có ích lợi gì cả”⁽¹⁴⁾. Trong công tác huấn luyện cần phải chú ý “cốt thiết thực, chu đáo hơn tham nhiều” hay là “quý hồ tinh, bất quý hồ đa”⁽¹⁵⁾. Người rất phê phán kiểu làm qua loa, đại khái trong huấn luyện. Khi bàn về các hình thức tổ chức huấn luyện, theo Người, cần “mở lớp nào cho ra lớp ấy. Lựa chọn người dạy, người học cho cẩn thận. Đừng mở lung tung”⁽¹⁶⁾. Người cho rằng việc mở lớp “qua đống” dẫn đến trình độ học viên quá chênh lệch nhau, hoặc mở quá nhiều lớp sẽ không có hiệu quả, việc huấn luyện sẽ theo kiểu “bắt phu”, việc dạy và học sẽ theo kiểu “chuồn chuồn đập nước”, người dạy theo kiểu “bịt lỗ”, năng lực kém “nói sai, có hại cho học sinh, nghĩa là có hại cho Đoàn thể”⁽¹⁷⁾.

Thứ tư, quán triệt tinh thần học tập “học, học nữa, học mãi” của V.I. Lê-nin, theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, việc học tập cần được thực hiện suốt đời, người dạy cũng như người học phải không ngừng học tập; đã làm cán bộ cách mạng là phải học và không ngừng học; đồng thời học phải đi đôi với “hành”; “hành” là để học. Người lấy gương của Khổng Tử để nói về tinh thần học tập, rèn luyện khẩu hiệu “Học không biết chán, dạy không biết mỏi” treo trong phòng họp chính là của Khổng Tử. Tuy Khổng Tử là phong kiến và tuy trong học thuyết của Khổng Tử có nhiều điều không đúng, song những điều hay trong đó thì chúng

ta nên học”⁽¹⁸⁾. Người cho rằng phương châm học tập suốt đời là “Học ở trường, học ở sách vở, học lẫn nhau và học nhân dân, không học nhân dân là một thiếu sót lớn”⁽¹⁹⁾.

Thứ năm, đánh giá, sử dụng cán bộ đúng với trình độ, năng lực của cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh rằng, trong vấn đề hiểu biết cán bộ (tức là đánh giá đúng cán bộ), tự mình phải hiểu mình, nếu không như thế thì không thể nhận rõ cán bộ tốt hay xấu. Hồ Chí Minh chỉ ra 4 căn bệnh mà con người ta hay phạm phải: “1. Tự cao tự đại; 2. Ua người ta nịnh mình; 3. Do lòng yêu, ghét của mình mà đối với người; 4. Đem một cái khuôn khổ nhất định, chật hẹp mà lắp vào tất cả mọi người khác nhau. Phạm một trong bốn bệnh đó thì cũng như mắt đã mang kính có màu, không bao giờ thấy rõ cái mặt thật của những cái mình trông”⁽²⁰⁾. Người cho rằng cần “phải trước hết sửa chữa khuyết điểm của mình. Nhìn người phải biện chứng, “biến hóa”, xem toàn diện, “ai mà hay khoe công việc, hay a dua, tìm việc nhỏ mà làm, trước mặt thì theo mệnh lệnh, sau lưng thì trái mệnh lệnh, hay công kích người khác, hay tự tăng bốc mình, những người như thế, tuy họ làm được việc, cũng không phải cán bộ tốt”⁽²¹⁾. Theo Người: “Ai cứ cặm cụi làm việc, không ham khoe khoang, ăn nói ngay thẳng, không che giấu khuyết điểm của mình, không ham việc dễ, tránh việc khó, bao giờ cũng kiên quyết làm theo mệnh lệnh của Đảng, vô luận hoàn cảnh thế nào, như thế dù công tác kém một chút cũng là cán bộ tốt”⁽²²⁾.

Trong việc dùng cán bộ, Người cho rằng, “dùng người như dùng gỗ”; tùy tài mà dùng người; đừng ham dùng người bà con, anh em quen biết, bầu bạn; chớ ham dùng những kẻ khéo nịnh hót mình mà chán ghét những người chính trực; chớ ham dùng những người tinh tinh hợp với mình mà không có năng lực... “Vì những bệnh đó, kết quả những người kia

(13), (14), (15), (16), (17), (18), (19) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t. 6, tr. 359, 357 - 358, 362, 363, 356, 361

(20), (21) Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, *Sđd*, t. 5, tr. 317, 318

đã làm bậy, mình cũng cứ bao dung, che chở, bảo hộ, khiến cho chúng ngày càng hư hỏng. Đối với những người chính trực thì bối lộng tìm vết để trả thù. Như thế là cố nhiên là hỏng danh giá của người lãnh đạo"⁽²³⁾. Dùng cán bộ đúng, theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, là:

- Độ lượng, không thành kiến, phải chỉ công vô tư.

Tinh thần rộng rãi, gần gũi cả những người mình không ưa

- Phải sáng suốt. Có như vậy mới khỏi bị bọn vu vơ bao vây mà xa cách cán bộ tốt.

- Phải có thái độ vui vẻ, thân mật, các đồng chí mới vui lòng gần gũi mình.

- Để cho mọi người cả gan nói, cả gan đề ra ý kiến; nếu "chỉ cho họ tăng bốc mình, là một hiện tượng rất xấu", như thế là "nội bộ Đảng âm u", cán bộ trong lòng uất ức, oán ghét, chán nản.

- Để cho mọi người có gan phụ trách. Nếu lãnh đạo khéo thì sẽ biến tài nhỏ hoá ra tài to; lãnh đạo không khéo thì tài to cũng hóa ra tài nhỏ.

- Không bao biện, không làm thay, phải để cán bộ tùy cơ ứng biến trên nhiệm vụ đã quyết định, làm cho họ không ỷ lại. "Nếu đào tạo một mớ cán bộ nhát gan, dễ bảo, "đạp đi, hò đúng", không dám phụ trách. Như thế là một việc thất bại cho Đảng"⁽²⁴⁾.

Như vậy, có thể thấy tư tưởng Hồ Chí Minh đã thể hiện một sự quan tâm đặc biệt đến công tác cán bộ. Toàn bộ tư tưởng của Người đã thể hiện một cách đầy đủ và sâu sắc từ việc xác định vị trí, tầm quan trọng của công tác cán bộ đến tính cụ thể, từ quá trình "huấn luyện" cán bộ đến đánh giá và sử dụng cán bộ. Đó đang là vấn đề rất thiết thực mà mỗi cán bộ, đảng viên cần quán triệt, vận dụng vào thực tiễn tự rèn luyện đạo đức và năng lực.

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong giai đoạn hiện nay

Có thể thấy, xuyên suốt một chặng đường cách mạng đầy gian nan, vất vả, hy sinh

nhưng cũng rất hào hùng, oanh liệt của Đảng và nhân dân, Đảng ta luôn quan tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Nhiều hội nghị Trung ương trực tiếp bàn về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Đại hội VI (tháng 12-1986) là một bước đột phá trong công tác cán bộ nói chung và công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói riêng. Đại hội đã xác định: "Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải tuân theo một quy trình chặt chẽ. Đó là kết hợp giữa bồi dưỡng kiến thức ở các trường học với rèn luyện trong thực tiễn"⁽²⁵⁾, "Nhân tài không phải là sản phẩm tự phát, mà phải được phát hiện và bồi dưỡng công phu"⁽²⁶⁾. Bên cạnh việc xác định chủ trương đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, Đảng còn quan tâm trực tiếp đến việc kiện toàn hệ thống các trường đào tạo cùng nội dung và phương pháp đào tạo nhằm mục đích chuẩn hóa việc đào tạo cán bộ theo tinh thần đổi mới.

Đến Hội nghị giữa nhiệm kỳ khóa VII, Đảng ta chủ trương: "Đào tạo và bồi dưỡng cán bộ theo quy hoạch. Đào tạo gắn với tiêu chuẩn từng chức danh và yêu cầu sử dụng cán bộ. Đổi mới nội dung, phương pháp dạy và học. Đầu tư thích đáng cho việc đào tạo cán bộ đảng."⁽²⁷⁾. Tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX, Đảng ta xác định: "Xây dựng, chỉnh đốn hệ thống các học viện, trường và trung tâm chính trị, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, trước hết là đối với cán bộ lãnh đạo và quản lý các cấp."⁽²⁸⁾. Chính việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đã có những bước nhảy vọt về chất lượng và số lượng làm động lực cơ bản, đầu tiên giúp Đảng và nhân dân ta thu được nhiều thắng lợi, đưa

(22), (23), (24) Hồ Chí Minh: *Toàn tập, Sđd*, t. 5, tr. 318, 319, 320

(25), (26) *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI*, Nxb. Sự thật, Hà Nội, 1987, tr. 134

(27) *Văn kiện Nghị quyết Hội nghị giữa nhiệm kỳ Đại hội VII*, Nxb. Sự thật, Hà Nội, 1994, tr. 62

(28) *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2001, tr. 142

đất nước từng bước ra khỏi khủng hoảng. Và có thể nói, đến nay, công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội đã thu được những thành tựu quan trọng trên các lĩnh vực, làm tiền đề cho đất nước ta tiến tới thực hiện thành công mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh.

Sau hơn 20 năm thực hiện Nghị quyết số 03-NQ/TW, ngày 18-6-1997, của Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII về *"Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước"*, đội ngũ cán bộ các cấp có bước trưởng thành, phát triển về nhiều mặt, chất lượng ngày càng được nâng lên, từng bước đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ có lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống giản dị, gương mẫu, có ý thức tổ chức kỷ luật, luôn tu dưỡng, rèn luyện, trình độ, năng lực được nâng lên, phấn đấu, hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Tuy nhiên, nhìn tổng thể, đội ngũ cán bộ đông nhưng chưa mạnh; tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ xảy ra ở nhiều nơi; sự liên thông giữa các cấp, các ngành còn hạn chế. Chúng ta còn thiếu những cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, nhà khoa học và chuyên gia đầu ngành trên nhiều lĩnh vực. Năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, yếu kém; nhiều cán bộ, trong đó có cả cán bộ cấp cao thiếu tính chuyên nghiệp, làm việc không đúng chuyên môn, sơ suất; trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn nhiều hạn chế. Không ít cán bộ trẻ thiếu bản lĩnh, ngại rèn luyện. Một bộ phận không nhỏ cán bộ phai nhạt lý tưởng, giảm sút ý chí, làm việc hời hợt, ngại khó, ngại khổ, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, có biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyên hóa". Công tác cán bộ còn nhiều hạn chế, bất cập, việc thực hiện một số nội dung còn hình thức. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chậm được đổi

mới, chưa kết hợp chặt chẽ giữa lý luận với thực tiễn, chưa gắn với quy hoạch và theo chức danh. Đầu tư xây dựng đội ngũ làm công tác tổ chức, cán bộ chưa tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ; tổ chức bộ máy cơ quan tham mưu còn nhiều đầu mối, chức năng, nhiệm vụ chưa thật sự hợp lý; phẩm chất, năng lực và uy tín của không ít cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu...

Trong những năm tới, tình hình thế giới và khu vực vẫn tiếp tục diễn biến phức tạp, khó lường. Sự bùng nổ của khoa học - công nghệ, sự phát triển mạnh mẽ của kinh tế số, kinh tế tri thức và xu hướng quốc tế hoá nguồn nhân lực vừa là thời cơ, vừa là thách thức đối với nước ta. Sự nghiệp cách mạng của Đảng và nhân dân ta vẫn đứng trước nhiều khó khăn, thách thức; bốn nguy cơ mà Đảng ta đã chỉ ra vẫn còn hiện hữu, có mặt gay gắt hơn... Thời gian tới cũng là giai đoạn chuyển giao thế hệ từ lớp cán bộ sinh ra, lớn lên, được rèn luyện, trưởng thành trong chiến tranh, chủ yếu được đào tạo ở trong nước và tại các nước xã hội chủ nghĩa, sang lớp cán bộ sinh ra, lớn lên, trưởng thành trong hoà bình và được đào tạo từ nhiều nguồn, nhiều nước có thể chế chính trị khác nhau. Tình hình đó tác động mạnh mẽ, toàn diện, sâu sắc đến công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ.

Xuất phát từ yêu cầu mới của thực tiễn, ngày 19-5-2018, Ban Chấp hành Trung ương khóa XII đã ra Nghị quyết số 26-NQ/TW về *"Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ"*, trong đó nhấn mạnh, xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của Đảng, phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả. Đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ là đầu tư cho phát triển lâu dài, bền vững. Xây dựng đội ngũ cán bộ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trực tiếp là của các cấp

ủy, tổ chức đảng mà trước hết là người đứng đầu và cơ quan tham mưu của Đảng, trong đó cơ quan tổ chức, cán bộ là nòng cốt; phát huy mạnh mẽ vai trò của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội và cơ quan truyền thông, báo chí trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ. Sức mạnh của Đảng là ở sự gắn bó mật thiết với nhân dân; phải thực sự dựa vào nhân dân để xây dựng Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ.

Đề tiếp tục thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nhằm đáp ứng yêu cầu đặt ra trong giai đoạn cách mạng hiện nay, trước hết, cần quán triệt sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh và Đảng ta về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, trong đó cần xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với từng chức danh, vị trí. Gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh và đẩy mạnh thực hiện luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị để rèn luyện qua thực tiễn ở các lĩnh vực, địa bàn khác nhau.

Kế hoạch này được lập ra trên cơ sở tiêu chuẩn về mặt kiến thức đã đề ra cho từng loại chức danh cán bộ trong từng tổ chức, nhưng phải có tính hiện thực. Từ mục tiêu đã định trong kế hoạch và căn cứ vào thực trạng đối tượng cán bộ đã lựa chọn mà đặt ra yêu cầu đối với từng cán bộ cho phù hợp trong từng giai đoạn nhất định (ai học gì, học ở đâu, bao giờ học, hình thức đi học, thời gian đi học...). Sau khi xác định được những cán bộ nằm trong kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, phải thống kê tổng hợp để nắm được số cán bộ cần được đào tạo, bồi dưỡng về từng mặt kiến thức, văn hóa, lý luận chính trị, kinh tế, kỹ thuật, chuyên môn nghiệp vụ.

Thứ hai, ngoài việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của tổ chức, đơn vị mình, người làm công tác cán bộ còn phải nắm được quan điểm, chủ trương, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Đảng, Nhà nước để từ đó có kế hoạch cụ thể hơn trong công tác này, cán bộ nào cần được đi đào tạo một cách có hệ thống, chính quy;

cán bộ nào cần đi bồi dưỡng các lớp ngắn hạn, các lớp tại chức, các lớp tập trung; ai cần được đi đào tạo trước, ai sau... Tất cả các kế hoạch này vừa phải thể hiện thành con số cụ thể, vừa phải thể hiện thành danh sách cụ thể. Điều quan trọng trong kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ không chỉ nêu ra được yêu cầu mà phải có biện pháp tích cực để thực hiện yêu cầu đó. Tận dụng những điều kiện sẵn có của địa phương, của ngành để có thể chủ động, tích cực hơn trong việc thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ (như chủ động, tích cực trong việc mở lớp). Đồng thời cùng với ban lãnh đạo các cơ quan, ban, ngành, tạo mọi điều kiện thuận lợi nhất về vật chất, tinh thần, thời gian cho các cán bộ được đưa đi đào tạo, bồi dưỡng. Xây dựng Chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và học tập nâng cao, quy định khung cơ chế, chính sách ưu đãi để phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài có trọng tâm, trọng điểm, nhất là các ngành, lĩnh vực mũi nhọn phục vụ cho phát triển nhanh, bền vững. Xây dựng Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài theo hướng không phân biệt đảng viên hay người ngoài Đảng, người Việt Nam ở trong nước hay ở nước ngoài.

Thứ ba, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là một khâu trong công tác cán bộ nên có liên quan mật thiết với các khâu khác, như đánh giá cán bộ; quy hoạch cán bộ; bổ trí, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ. Do vậy, công tác đào tạo cán bộ không chỉ thực hiện ở khía cạnh lý luận mà còn bồi dưỡng năng lực thực tiễn cho cán bộ, như luân chuyển cán bộ, cử đi nghiên cứu thực tiễn, thăm quan học hỏi kinh nghiệm, kế hoạch kèm cặp... để có thể gắn liền công tác đào tạo với việc bổ trí sử dụng cán bộ; cần thống nhất việc kiểm định chất lượng đầu vào đối với công chức, viên chức để các địa phương, cơ quan, đơn vị lựa chọn, tuyển dụng theo yêu cầu, nhiệm vụ; đồng thời, nghiên cứu phân cấp kiểm định theo lĩnh vực đặc thù và theo vùng, khu vực. □